

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2020.121.12.122-130

И. С. Цыпкина*

Правомерность увольнения работников с ненормированным рабочим днем за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

Аннотация. В статье анализируются вопросы, связанные с ненормированным рабочим днем, которые возникают в связи с отсутствием должного правового регулирования данной правовой категории. При этом акцентируется внимание на том, что трудовая функция работника является главным и определяющим фактором для включения в трудовой договор работника условия о ненормированном рабочем дне, поскольку его установление обусловлено именно той трудовой функцией, которую выполняет работник, т.к. выполнить ее в пределах нормальной продолжительности рабочего времени не всегда возможно. Помимо этого, в статье уделяется внимание проблеме допустимости установления ненормированного рабочего дня беременным женщинам и лицам, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, и делается вывод о том, что распространение нормы, касающейся возможности провести параллель между ограничениями, предусмотренными ст. 99 и 101 ТК РФ, в настоящее время не имеет под собой правового обоснования. В связи с этим предпринимается попытка найти пути разрешения данной проблемы. Выявляются спорные и неоднозначно решаемые в правоприменительной деятельности вопросы, возникающие при разрешении трудовых споров, связанных с расторжением трудового договора с работником, находящимся на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, за пределами установленной продолжительности рабочего времени. В целях единообразного применения действующего законодательства следует исходить из того, что для работников с ненормированным рабочим днем все время нахождения на работе считается рабочим.

Ключевые слова: ненормированный рабочий день; условие трудового договора; трудовая функция; режим рабочего времени; учет рабочего времени; сверхурочная работа; расторжение трудового договора; нахождение на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; работники, имеющие право на сокращенное рабочее время; беременные женщины; продолжительность дополнительного отпуска; единообразное применение действующего трудового законодательства; постановление Пленума Верховного Суда РФ; судебная практика.

© Цыпкина И. С., 2020

* Цыпкина Ирина Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
i_c_tcipkina@mail.ru

Для цитирования: Цыпкина И. С. Правомерность увольнения работников с ненормированным рабочим днем за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 12. — С. 122–130. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.121.12.122-130.

Legality of Dismissal of Employees Working Irregular Hours for Appearance at Work in a State of Alcoholic, Narcotic or Other Kind of Intoxication

Irina S. Tsyapkina, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
i_c_tsyapkina@mail.ru

Abstract. The paper analyzes the issues related to irregular working hours, which arise due to the lack of proper legal regulation of this legal category. The author emphasizes that the inclusion of the irregular working hours provision into the employment contract is primarily determined by the employee's labor functions, since it is the performance of this labor function that conditions particular working hours as the regular working hours may be not enough. In addition, the paper highlights the problem of the permissibility of establishing irregular working hours for pregnant women and persons for whom reduced working hours are established. The author concludes that the spread of the rule regarding the possibility of drawing a parallel between the restrictions provided for by Art. 99 and 101 of the Labor Code of the Russian Federation currently has no legal basis. In this regard, the author attempts to find ways to resolve this problem. The paper identifies controversial and ambiguously resolved in law enforcement issues that arise when resolving labor disputes related to the termination of an employment contract with an employee who is at work in a state of alcoholic, drug and other kind of intoxication, outside the established duration of working hours. For the purpose of uniform application of the current legislation, it should be assumed that for workers with irregular working hours, all the time they are at work is considered work time.

Keywords: irregular working hours; term of the employment contract; labor function; working hours; time tracking; overtime work; termination of an employment contract; being at work in a state of alcoholic, drug or other kind of intoxication; outside the normal working hours; workers entitled to reduced working hours; pregnant women; duration of additional vacation; uniform application of applicable labor laws; resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation; court practice.

Cite as: Tsyapkina IS. Pravomernost' uvolneniya rabotnikov s nenormirovannym rabochim dnevom za poyavlenie rabotnika na rabote v sostoyanii alkogol'nogo, narkoticheskogo ili inogo toksicheskogo opyaneniya [Legality of Dismissal of Employees Working Irregular Hours for Appearance at Work in a State of Alcoholic, Narcotic or Other Kind of Intoxication]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(12):122-130. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.121.12.122-130. (In Russ., abstract in Eng.).

Вопросы, связанные с ненормированным рабочим днем, всегда привлекали пристальное внимание ученых, что связано с недостаточной правовой регламентацией этой правовой категории. Общеизвестно, что в советские времена ненормированный рабочий день регулировался на уровне подзаконных норма-

тивных актов¹, но после вступления в силу Трудового кодекса РФ уровень его регулирования по иерархии повысился, и теперь ему посвящено две статьи — 101 и 119.

Согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по

¹ Постановление Народного комиссариата труда СССР от 13.02.1928 № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. 1928. № 9–10 ; постановление Совета Министров СССР

распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Таким образом, ненормированный рабочий день в Трудовом кодексе отнесен к особому режиму рабочего времени. Но считать его режимом рабочего времени можно лишь условно, поскольку под режимом следует понимать «порядок распределения времени работы в пределах суток или другого календарного периода»². В случае же с ненормированным рабочим днем вопрос о распределении времени работы в пределах суток остается открытым, поскольку ни законодатель, ни правоприменитель не могут заранее определить, какое количество времени в тот или иной период будет отрабатывать работник. Исходя из ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день предполагает работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени, равно как и сверхурочная работа, которую никто не считает видом режима рабочего времени.

Должности работников с ненормированным рабочим днем должны быть предусмотрены в перечне, который устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом.

В постановлении Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 указано, что в перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности³.

Следует отметить, что данная норма мало чем отличается от той, которая была предусмотрена в постановлении Народного комиссариата труда СССР от 13.02.1928 № 106⁴.

Несмотря на то что законодатель отказался от деления работников на «рабочих и служащих», представляется, что до тех пор, пока статья 57 ТК РФ отсылает к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, обоснованной является позиция В. И. Миронова, считающего, что условие о ненормированном рабочем дне «может касаться исключительно служащих, поскольку в ст. 101 ТК РФ говорится об определении перечня должностей, тогда как понятие “должности” употребляется применительно к труду служащих»⁵.

Как верно указывает Л. Я. Островский, трудовая функция работников с ненормированным рабочим днем непосредственно связана с орга-

от 29.08.1953 № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях» ; постановление Совета Министров РСФСР от 07.06.1968 № 371 «Об утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в органах государственного управления автономных республик и местных органах государственного управления РСФСР, не входящих в систему министерств и ведомств» (утратил. силу).

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : постатейный. 8-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Контракт, 2019.

³ Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 (ред. от 30.09.2014) «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // СЗ РФ. 2002. № 51. Ст. 5081.

⁴ Согласно постановлению НКТ СССР от 13.02.1928 № 106 ненормированный рабочий день устанавливался для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала; для лиц, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.); для лиц, которые распределяют время для работы по своему усмотрению; для лиц, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной длительности.

⁵ *Миронов В. И.* Трудовое право России : учебник. М., 2009.

низационным, финансовым, технологическим, маркетинговым и иным аналогичным обеспечением производственной деятельности и ее результатов⁶.

Сущность ненормированного рабочего дня заключается в том, что его установление обусловлено именно той трудовой функцией, которую выполняет работник, поскольку выполнить ее в пределах нормальной продолжительности рабочего времени зачастую не представляется возможным.

В юридической литературе неоднократно высказывалось мнение о том, что лицам, которых нельзя привлечь к сверхурочным работам, не может быть установлен ненормированный рабочий день⁷. В данном случае представляется, что попытка распространить нормы, касающиеся возможности провести параллель между ограничениями, предусмотренными ст. 99 и 101 ТК РФ, в настоящее время не имеет под собой правового обоснования, поскольку никакого запрета на установление для отдельных категорий работников ненормированного рабочего дня (в отличие от сверхурочной работы) действующим законодательством не предусмотрено.

В письме Минтруда от 05.03.2018 № 14-2/В-149 подчеркнута, что работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной⁸. Более того, в письме Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1⁹ разъяснено, что ТК РФ не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата). Эта позиция Минтруда, как представляется, подчеркивает разницу между сверхурочной работой и ненормированным рабочим днем.

Между тем вполне возможна ситуация, когда должность, которую занимает, например, бере-

менная женщина или любое другое лицо, которому должно быть установлено сокращенное рабочее время, входит в перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

В отношении беременных женщин следует помнить о том, что для них по общему правилу не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением женщин, работающих на Крайнем Севере и в сельских местностях). Более того, даже существовавший для них ранее запрет на совместительство не нашел отражения в действующем Трудовом кодексе, а работа на условиях ненормированного рабочего дня не предполагает обязательной переработки и допускается лишь «эпизодически».

Безусловно, неоднозначной представляется ситуация, когда работники, имеющие право на сокращенное рабочее время, претендуют на занятие тех должностей, которые входят в перечень. В данном случае следует исходить из того, что они сами изъявляют желание выполнять работу, которая не предполагает строго очерченных временных рамок выполнения. Отсюда возможно несколько вариантов решения проблемы:

- 1) не заключать с ними трудовой договор на указанную в перечне должность (например, с несовершеннолетними);
- 2) ориентироваться на достаточно новую тенденцию (не вдаваясь в ее оценку), нашедшую отражение в ст. 94 ТК РФ, согласно которой сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц, работающих во вредных или опасных условиях, может быть увеличена с их письменного согласия, то есть лица, работающие во вредных условиях, могут при наличии их согласия работать нормальное рабочее время, а работник выражает свое согласие на включение в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне при приеме на работу;

⁶ *Островский Л. Я.* Ненормированный рабочий день в свете новой ст. 118-1 ТК // Отдел кадров. 2007. № 11. URL: https://otdelkadrov.by/number/2007/11/rab11_2007 (дата обращения: 04.02.2020).

⁷ *Миронов В. И.* Указ. соч. ; Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Л. В. Чистяковой, А. В. Касьянова. 4-е изд., перераб. и доп. М. : ГроссМедиа, Росбух, 2018.

⁸ Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»). 2018. № 13.

⁹ Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»). 2008. № 27.

3) в случае заинтересованности работодателя и при наличии согласия потенциального работника, которому законодательством установлено сокращенное рабочее время, по поводу работы на условиях ненормированного рабочего дня вводить для него режим гибкого рабочего времени.

Интересным также представляется мнение И. А. Костян и А. А. Бережного, предлагающих устанавливать определенный период времени (беременность, уход за малолетним ребенком, больным членом семьи и т.д.), в течение которого условие трудового договора о ненормированном рабочем дне приостанавливается, если в этот период не допускается выполнение работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (например, при неполном рабочем дне)¹⁰. Однако в данном случае нерешенным остается вопрос о сохранении (или не сохранении) за работником права на дополнительный отпуск.

Таким образом, как верно утверждает В. Воробьева, «гарантии, предусмотренные для данных категорий работников статьей 92 ТК РФ, фактически отменяются, если должности работников включены в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем»¹¹.

Этот вывод вытекает из правовой природы ненормированного рабочего дня, поскольку при его регулировании ключевыми словами являются слова «должности». Таким образом, не данный конкретный работник может быть в данном конкретном случае привлечен к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, а сама трудовая функция (независимо от того, кто ее занимает) предполагает возможность переработки, что связано с «кругом и объемом выполняемых обязанностей»¹², то есть

работник самостоятельно решает вопрос о том, остаться ли ему на работе после окончания рабочего дня, работать ли в обеденный перерыв или приходить на работу ранее установленного в организации режима работы. Кроме того, если для выполнения сверхурочной работы необходимо письменное распоряжение работодателя (ст. 99 ТК РФ), то в случае с ненормированным рабочим днем законодательно такого правила не установлено, а следовательно, работник сам определяет временные рамки выполнения работы. Как верно утверждает С. Щербатова, издание письменного распоряжения о привлечении работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к выполнению обязанностей за пределами установленного рабочего времени является правом, а не обязанностью работодателя¹³.

В Трудовом кодексе указывается на обязанность работодателя вести учет отработанного рабочего времени, но поскольку ненормированный рабочий день устанавливается в тех случаях, когда рабочее время не поддается точному учету, представляется целесообразным вести речь не о подсчете переработанных работником часов, а исходить из того, в каких случаях возможна работа сверх нормальной продолжительности (например, для юриста — при подготовке дела к судебному процессу, для курьера — переезды в работе транспорта и т.д.). Каждый работодатель, очерчивая круг должностных обязанностей работника, прекрасно знает, какие должности предполагают возможность переработки. Безусловно, при этом, как разъясняет Минтруд¹⁴, круг обязанностей и объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться в соответствующем порядке таким образом, чтобы эти лица в основном работали в

¹⁰ Костян И. А., Бережнов А. А. Ненормированный рабочий день: вопросы реформирования трудового законодательства // URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=E3D3C8498820E04201A4CE408ED29164&mode=backrefs&SORTTYPE=0&BASENODE=32798-65&ts=11330158080528712433&base=CJI&n=112810&rnd=E736B5DE94149B0C438D977DC6134E8C#2dzcnaad61> (дата обращения: 04.02.2020).

¹¹ Воробьева В. День без границ // ЭЖ-Юрист. 2008. № 22.

¹² Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М. : Юрид. лит., 1972. С. 303.

¹³ Щербатова С. Ненормированный рабочий день — теория и практика // Трудовое право. 2019. № 5.

¹⁴ Письмо Минтруда России от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616 // Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»). 2018. № 45.

нормальное рабочее время. При установлении ненормированного рабочего дня работодатель может исходить из определенных локальным нормативным актом показателей эффективности работы, показателей, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения и т.д.

В проекте федерального закона № 134447-7 «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня» предусмотрено предоставление работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью от 3 до 15 календарных дней. При этом определять эту продолжительность предлагается путем деления времени, фактически отработанного работником за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) в часах за год работы, на 8 часов¹⁵.

Прежде всего, возникает вопрос, как конкретно вести учет отработанного времени работника с ненормированным рабочим днем — по данным с камер видеонаблюдения? По данным с контрольно-пропускного пункта? Но ведь работник может просто задержаться на рабочем месте, занимаясь личными делами. Целесообразно также обратить внимание на то, что в таблице учета рабочего времени (по форме № Т-12, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты») даже не предусмотрено условного обозначения для работы за пределами нормальной продол-

жительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне.

В связи с этим, как представляется, во главу угла при определении продолжительности дополнительного отпуска должен быть поставлен именно выполненный объем и характер поручаемой работнику работы.

В свое время в постановлении НКТ РСФСР от 20.04.1928 № 112 «О работниках с ненормированным рабочим днем» указывалось, что в трудовых договорах, или в коллективных договорах, или в правилах внутреннего распорядка должны быть перечислены все *основные обязанности*, составляющие объем работы лиц, отнесенных к ненормированному рабочему дню. Эта норма представляется актуальной и в настоящее время.

В связи с этим трудно согласиться с мнением Л. Я. Островского, утверждающего, что «следует отказаться от отпуска¹⁶ в зависимости от уровня должностного положения работников»¹⁷. Ведь именно должностью определяется сложность и объем выполняемой работы.

Введение в Трудовой кодекс формулы для подсчета продолжительности дополнительного отпуска вряд ли целесообразно, поскольку, как верно разъяснено Минтрудом, право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня¹⁸.

Кроме того, вряд ли необходимо ограничивать продолжительность отпуска на законодательном уровне, поскольку вопросы, связанные с установлением дополнительных отпусков, находятся в компетенции работодателя¹⁹, по-

¹⁵ URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=865FF8D992EEB06C9AD30B8F983A6988&mode=backrefs&SORTTYPE=0&BASENODE=27-69&ts=11330158080528712433&base=PRJ&n=157737&nd=E736B5DE94149B0C438D977DC6134E8C#3tgvnh5rh5y> (дата обращения: 04.02.2020).

¹⁶ Речь идет о компенсации работы на условиях ненормированного рабочего дня дополнительным отпуском.

¹⁷ *Островский Л. Я.* Ненормированный рабочий день: юридическая фикция и реальность; оценка действующей и предложение новой правовой модели // *Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения* : материалы научно-практической конференции. М., 2008. С. 63.

¹⁸ Письмо Минтруда России от 18.08.2017 № 14-2/В-761 // *Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»)*. 2017. № 33.

¹⁹ Так, приказом ФФОМС от 01.09.2009 № 196 «О ежегодных оплачиваемых отпусках и дополнительных оплачиваемых отпусках за ненормированный рабочий день работников ФОМС» продолжительность

скольку, согласно ст. 116 ТК РФ, работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Таким образом, следует поддержать мнение И. Я. Белицкой о том, что обоснованность установления для конкретных должностей ненормированного рабочего дня определяется в большей степени содержанием трудовых (должностных) обязанностей по этим должностям и условиями их выполнения²⁰, с тем дополнением, что определяется *именно* (а не «в большей мере») трудовой функцией.

Ненормированный рабочий день предполагает, что для работников, которым он установлен, все время нахождения на работе считается рабочим. Исходя из этого понимания, можно разрешить возникающие на практике спорные вопросы о том, например, можно ли уволить работника, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на работе после окончания рабочего дня. В связи с этим необходимо обратиться к вопросу о том, что считается работой в контексте п. 5 и пп. «а» и «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В правоприменительной деятельности возникают проблемы тогда, когда работник находится в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения не в рабочее время, а за его пределами. Существуют примеры из судебной практики, когда суды выносят

решения в пользу работника. Так, есть решения судебных органов, которые считают незаконным увольнение за нахождение в состоянии алкогольного опьянения после окончания работы²¹. Такие решения соответствуют действующему законодательству и не противоречат п. 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ, согласно которому при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся *в рабочее время* в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения²².

Таким образом, действующее законодательство не предусматривает возможности расторгнуть трудовой договор при нахождении работника в состоянии опьянения за пределами рабочего времени. Но представляется, что в том случае, когда работник находится в состоянии опьянения при выполнении сверхурочных работ (к которым был привлечен в установленном законом порядке) или ему установлен ненормированный рабочий день, то увольнение может быть произведено.

Можно обратиться к определению Верховного Суда РФ от 15.05.2017 № 47-КГ17-4²³, в котором обращено внимание на то, что суд апел-

отпусков в зависимости от занимаемой должности установлена от 6 до 21 календарных дней (Российская газета. № 197. 16.10.2009).

²⁰ Белицкая И. Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени : монография. М. : Контракт, 2017.

²¹ Решение Саянского городского суда Иркутской области от 21.02.2019 по делу № 2-118/2019 (после окончания рабочей смены водитель на тракторе возвращался в гаражный бокс, когда по вине водителя автобуса произошло ДТП) // URL: sudact.ru/regular/doc/VIP5tQPYZ6JP/; решение Минусинского городского суда Красноярского края от 25.07.2018 по делу № 2-1932/2018 (в 21:45 у С. было установлено состояние алкогольного опьянения, но рабочий день у него заканчивался в 19:00) // URL: sudact.ru/regular/doc/VXyIWZt2RBf/ (дата обращения: 08.02.2020).

²² Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

²³ Замначальника филиала Богомоллов А. В., находясь в ежегодном оплачиваемом отпуске с 18 по 19 декабря, самовольно прибыл на работу с целью организовать застолье по поводу получения филиалом новых автомобилей. По окончании застолья, примерно в 20:40–21:00, Богомоллов А. В., находясь в сильном алкогольном опьянении, ушел домой, оставив работников учреждения Р. и П. на территории филиала (в подвале), не проконтролировав убытие последних. После его ухода двое оставшихся работников

ляционной инстанции, делая вывод о том, что А. В. Богомолов 18 декабря 2015 г. находился в отпуске, а не при исполнении трудовых обязанностей, не учел, что А. В. Богомолов 18 декабря 2015 г. фактически исполнял трудовые обязанности, несмотря на предоставленный ему отпуск. В связи с этим Верховным Судом в удовлетворении требования отказано, поскольку действия истца, выразившиеся в организации застолья со спиртным со своими подчиненными на территории филиала, а также в отсутствии контроля во время проведения мероприятия с распитием спиртных напитков, свидетельствуют о грубом нарушении истцом своих должностных обязанностей. Однако если представить себе ситуацию, при которой А. В. Богомолов фактически не исполнял в этот день трудовых обязанностей (не подписывал, например, путевых листов), то правомерность его увольнения будет сомнительной. Тем не менее, поскольку истец занимал должность заместителя начальника отдела, ему должен был быть установлен ненормированный рабочий день и, соответственно, его можно было бы уволить, даже невзирая на то, выполнял ли он фактически свои трудовые обязанности в день пребывания в отпуске или нет. Сам факт нахождения его на работе уже свидетельствует о законности расторжения трудового договора, поскольку все время нахождения его на работе считалось бы рабочим.

Таким образом, с работником, которому установлен ненормированный рабочий день,

можно расторгнуть трудовой договор, даже если он находился в состоянии алкогольного, токсического или иного опьянения после окончания рабочего дня. Аналогичный вывод можно сделать и в отношении работников, привлеченных к сверхурочной работе.

Показательным представляется решение Усть-Лабинского районного суда Краснодарского края от 15.11.2018 по делу № 2-1996/2018~М-2219/18²⁴. Начальник отдела по вопросам работы городского хозяйства, у которого рабочий день заканчивался в 17:00, был приглашен на совещание в 18:00. На совещание он явился в состоянии алкогольного опьянения, за что был уволен по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Усть-Алабинский районный суд признал увольнение законным, поскольку работник был оповещен непосредственным руководителем о совещании после окончания рабочего дня и ему был установлен ненормированный рабочий день.

Таким образом, в целях единообразного применения действующего законодательства следует исходить из того, что для работников с ненормированным рабочим днем все время нахождения на работе считается рабочим, в связи с чем их увольнение за появление на работе за пределами установленной продолжительности рабочего дня правомерно, но подобное основание расторжения трудового договора относится только к тем, кому установлен ненормированный рабочий день. Данное положение может быть разъяснено на уровне постановления Пленума Верховного Суда РФ.

подрались и один убил другого. Богомолов А. В. считает увольнение незаконным, так как приказ о его увольнении содержит утверждения, не соответствующие действительным фактам, поскольку в период с 1 по 19 декабря он выполнял свои трудовые обязанности, что подтверждено собственноручно подписанными им путевыми листами водителей, что сам лично он никакого застолья не организовывал, а, напротив, получил на него приглашение от своих подчиненных, которые в конце рабочей недели решили отметить получение организацией новых автомобилей. Более того, проведение данного мероприятия было согласовано с начальником // URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&ts=4421700009643785306174002&cacheid=025CA858B24863396F7693ABA2249713&mode=splus&base=ARB&n=500827&rnd=E736B5DE94149B0C438D977DC6134E8C#9qlmcc873yw> (дата обращения: 04.02.2020).

²⁴ URL: sudact.ru/regular/doc/QCrXTUxVoU10/ (дата обращения: 08.02.1920).

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Белицкая И. Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени : монография. — М., 2017.
2. Воробьева В. День без границ // ЭЖ-Юрист. — 2008. — № 22.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 8-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 2019.
4. Костян И. А., Бережнов А. А. Ненормированный рабочий день: вопросы реформирования трудового законодательства // URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=E3D3C8498820E04201A4CE408ED29164&mode=backrefs&SORTTYPE=0&BASENODE=32798-65&ts=11330158080528712433&base=CJI&n=112810&rnd=E736B5DE94149B0C438D977DC6134E8C#2dzcnahad61>.
5. Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. — М., 2009.
6. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Л. В. Чистяковой, А. В. Касьянова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ГроссМедиа, Росбух, 2018.
7. Островский Л. Я. Ненормированный рабочий день в свете новой ст. 118-1 ТК // Отдел кадров. — 2007. — № 11.
8. Островский Л. Я. Ненормированный рабочий день: юридическая фикция и реальность; оценка действующей и предложение новой правовой модели // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : материалы научно-практической конференции. — М., 2008.
9. Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. — М. : Юрид. лит., 1972.
10. Щербатова С. Ненормированный рабочий день — теория и практика // Трудовое право. — 2019. — № 5.

Материал поступил в редакцию 11 февраля 2020 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Belickaya I. Ya. Osobennosti pravovogo regulirovaniya raboty za predelami ustanovlennoj prodolzhitel'nosti rabocheho vremeni : monografiya. — M., 2017.
2. Vorob'eva V. Den' bez granic // EZh-Yurist. — 2008. — № 22.
3. Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii (postatejnyj). — 8-e izd., ispr., dop. i pererab. / отв. red. Yu. P. Orlovskij. — M., 2019.
4. Kostyan I. A., Berezhnov A. A. Nenormirovannyj rabochij den': voprosy reformirovaniya trudovogo zakonodatel'stva // URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=E3D3C8498820E04201A4CE408ED29164&mode=backrefs&SORTTYPE=0&BASENODE=32798-65&ts=11330158080528712433&base=CJI&n=112810&rnd=E736B5DE94149B0C438D977DC6134E8C#2dzcnahad61>.
5. Mironov V. I. Trudovoe pravo Rossii : uchebnik. — M., 2009.
6. Postatejnyj kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii / pod red. L. V. Chistyakovej, A. V. Kas'yanova. — 4-e izd., pererab. i dop. — M. : GrossMedia, Rosbuh, 2018.
7. Ostrovskij L. Ya. Nenormirovannyj rabochij den' v svete novoj st. 118-1 TK // Otdel kadrov. — 2007. — № 11.
8. Ostrovskij L. Ya. Nenormirovannyj rabochij den': yuridicheskaya fikciya i real'nost'; ocenka dejstvuyushchej i predlozhenie novoj pravovoj modeli // Pravo cheloveka na zhizn' i garantii ego realizacii v sfere truda i social'nogo obespecheniya : materialy nauchno-prakticheskoy konferencii. — M., 2008.
9. Sovetskoe trudovoe pravo / pod red. N. G. Aleksandrova. — M. : Yurid. lit., 1972.
10. Shcherbatova S. Nenormirovannyj rabochij den' — teoriya i praktika // Trudovoe pravo. — 2019. — № 5.